

9. *Осипов В.Н.* Оценка конкурентоспособности продукции производственного назначения / В.Н. Осипов, В.А. Диленко, А.А. Стрелец — Одесса.: ИПРЭИ НАН Украины, 2001. — 152 с.

10. *Richter K.* Environmental Management. German experience. European University Viadrina / K. Richter. — Department of Economics, Frankfurt. — 1996. — 128 p.

11. *Пахомова Н.В.* Экологический менеджмент / Н.В. Пахомова, А. Эндрес, К. Рихтер. — СПб.: Питер, 2003. — 544 с.

12. *Веклич О.О.* Формування економічного механізму сталого розвитку України / О.О. Веклич // Вісник НАНУ. — 2000. — №2. — С. 3—16.

13. *Садеков А.А.* Экоинновационное устойчивое развитие экономики: концептуальный подход / А.А. Садеков // Наукові праці Донецького

similar papers at core.ac.uk

provided by Institutional Repository of Vadym Hetman

14. *Буркинський В.В.* Екологізація економіки регіонального розвитку / В.В. Буркинський, Н.Г. Ковалева / НАН України. Інститут проблем ринку і економіко-екологічних досліджень. — Одеса, 2002. — 328 с.

15. *Николаев Ю.О.* Экологизация научно-технологического развития / Ю.О. Николаев, С.К. Харичков / НАН Украины. Институт проблем рынка и экономико-экологических исследований. — Одесса, 2003. — 120 с.

16. *Заде Л.* Понятие лингвистической переменной и его применение к принятию приближенных решений / Л. Заде. — М.: МИР. — 1976. — 162 с.

17. *Александров И.А.* Метод оценки конкурентоспособности промышленной продукции с учетом экологического фактора / И.А. Александров, А.Ф. Бурук // Наукові праці Донецького національного технічного університету. Серія: економічна. Випуск 33-1 (128). Донецьк: ДонНТУ, 2008. — С. 84—90.

18. *Бешелев С.Д.* Математико-статистические методы экспертных оценок / С.Д. Бешелев, Ф.Г. Гурвич — М.: Статистика. — 1974. — 159 с.

19. Математический энциклопедический словарь / [гл. ред. Ю. В. Прохоров]. — М.: Большая российская энциклопедия, 1995. — 1011 с.

Стаття надійшла до редакції 28.04.2010 р.

І. П. Булєєв, д-р екон. наук, професор,

Н. Ю. Брюховецька, д-р екон. наук, професор,

Г. С. Атаманчук,

Інститут економіки промисловості НАН України, м. Донецьк

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

АНОТАЦІЯ. Досліджено сутність і співвідношення категорій мотивація, стимули, заробітна плата з урахуванням їх адаптації до нових інституціональних умов. Надано практичні рекомендації щодо вдосконалення

систем мотивації, стимулювання, підвищення їх соціальної спрямованості та інституціональних аспектів.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Мотивація, стимулювання, механізми, інституціональне середовище, ефективність.

Провідна роль праці у розвитку людини, суспільства та положення, що праця для людини є обов'язковою, найвагомішою умовою життя й розвитку є загальновизнаним твердженням сучасних економічних теорій. Однак чи буде вона тяжкою повинністю, чи формою самореалізації особистості залежить від стану інституціонального середовища, форм і методів залучення людини до праці, можливостей реалізації потреб людини, що у сукупності і є мотивацією праці, яка має свої механізми, інструменти, форми й методи.

Мотивація і стимули праці постійно вдосконалюються, розвиваються, оскільки залежать від внутрішніх чинників (потреби особистостей, груп, колективів), можливостей підприємства та зовнішніх умов. На конкретних підприємствах використовуються різноманітні форми залучення людини до праці: від неекономічних та економічних до соціально-психологічних. Дослідження розвитку систем мотивації, що враховує специфіку сучасного стану вітчизняної економіки, рівень розвитку виробничих сил, рівень доходів та методи їх розподілу й використання, економічні кризи, фази функціонування підприємств (підйом, стабільність, спад, ліквідація) є актуальними.

Проблемам мотивації праці присвячено багато робіт як західних учених, так і фахівців країн СНД, України. Заробітна плата як складова системи мотивації розглядалась у роботах класиків політичної економії, які встановили відтворюючу й стимулюючу її функції. Дослідниками й фахівцями розкрито внутрішні потреби людини, їх зв'язок із доходами від суспільно-корисної праці, що й стало підґрунтям мотивації праці. Остання отримала розвиток у наукових школах та колективах НДІ праці (м. Москва) та його українських філіях. У наш час змістовні роботи із проблем мотивації праці виконуються науковими школами інститутів НАН України: Інститут економіки та прогнозування (м. Київ); Інститут економіки промисловості (м. Донецьк); Інститут проблем ринку та економіко-екологічних досліджень (м. Одеса); у ВНЗ Міністерства освіти та науки України: Київський національний університет ім. Т. Г. Шевченко, ХНЕУ (м. Харків), ДонНУ (м. Донецьк) та ін.

У роботах цих визнаних наукових колективів знайшли вирішення й розвиток ґрунтовні проблеми теорії мотивації праці. Але

перехід до ринкових відносин, нестабільність умов функціонування підприємств, зміна форм власності, стратегій та цінностей потребують змін праці, зміни механізмів мотивації працівників, їх адаптації до нових умов, орієнтації на створення умов для самореалізації особистості як у процесі виробництва, так і в суспільних відносинах. Це потребує критичного аналізу діючих підходів до формування систем мотивації, врахування внутрішніх та зовнішніх чинників, що впливають на мотивацію, а також розробки сучасних підходів до вдосконалення систем мотивації праці на промислових підприємствах, що обумовлює актуальність даної статті.

Метою статті є вдосконалення теоретичних положень, розробка методичних і практичних рекомендацій щодо формування системи мотивації працівників промислових підприємств в умовах ринкових перетворень, інституціональних змін, інтелектуалізації робочої сили.

Відповідно до мети статті поставлено та вирішено такі основні задачі:

- виявлено вплив форм власності на механізми використання мотивації праці на підприємствах;

- обґрунтовано доцільність використання капіталізації підприємства як важливої складової системи мотивації;

- вдосконалено класифікацію потреб як основи формування системи мотивації та її механізмів;

- обґрунтовано напрями та розроблено методи вдосконалення системи мотивації на промислових підприємствах;

- обґрунтовано доцільність встановлення співвідношення темпів зростання продуктивності праці та рівня заробітної плати, використання госпрозрахункових відносин на підприємствах та бюджетування;

- доведена необхідність відтворення системи взаємозв'язку міри праці та міри її оплати шляхом вдосконалення нормування труда, колективних форм організації праці та оплати за кінцевими результатами.

Аналіз наукових публікацій ([1—7]) показує, що теорія мотивації пройшла складний та довгий шлях еволюції своїх форм від заробітної плати як частки знов створеної вартості (необхідний продукт) із мінімальною відтворювальною та зачатковою стимулюючою функціями (на етапах раннього капіталізму), заробітної плати, що має відтворювальну й стимулюючу функції (на етапах індустріального капіталізму), до систем мотивації як сукупності внутрішніх потреб людини і стимулюючих систем підприємства.

Перехід економіки до постіндустріального розвитку, що передбачає зміну інституціонального середовища, широке використання інновацій, потребує висококваліфікованої, інтелектуальної робочої сили. Тому на перший план виходять внутрішні потреби та мотиви особистості, необхідність задоволення яких стає важливішою складовою системи мотивації. Взаємозв'язок мотивів людини та стимулів підприємства наведено на рис. 1. Відносно людини її потреби трансформуються у мотиви. Виходячи із цього людина оцінює стимули, які пропонує підприємство і в разі їх однонаправленості із потребами людина приймає їх, вступає у виробничі відносини з підприємством. Поєднання мотивів та стимулів досягається за допомогою механізмів мотивації, до яких входять потреби людини, системи заохочення, відповідальності і т.ін., що мають як матеріальну так і нематеріальну форми.

Механізм мотивації (ММ) є ефективним, якщо витрати на нього (ВМ) менше отриманого результату (РМ), що можна виразити нерівністю:

$$MM = (PM - BM) > 0. \quad (1)$$

Приймаючи рішення про працю на підприємстві, робітник має своє уявлення про те, що б він бажав. Це є його трудова концепція (ТКР). Трудова концепція робітника представляє собою інтегральну характеристику особистості, взяту виключно під кутом зору, яким бачиться самому робітнику своє місце у сфері праці і яка специфіка її поведінки в ній. ТКР дає можливість оцінити, яку «ціну» повинен «заплатити» робітник, щоб мати можливість використовувати сприятливі для нього фактори праці (творчий характер, легкість виконання, свобода регулювання робочого часу і т.ін.), умови праці і можливості самореалізації (кар'єрне переміщення, можливість навчання, підтримка й підвищення кваліфікації, близькість місця роботи до місця проживання, наявність дитячих установ, оздоровчих комплексів, установ охорони здоров'я і т.д.) [9].

Виходячи з цього, авторами доведено, що про системи мотивації можна вести мову, коли доходи працівника та його сім'ї перевищують певний мінімальний рівень, що дозволяє задовольнити основні матеріальні і нематеріальні потреби. Якщо цього не досягнуто, то все зводиться до форм і систем заробітної плати, які виконують, головним чином, відтворювальну функцію і лише частково — функцію стимулюючу, що значно вужче системи мотивації.

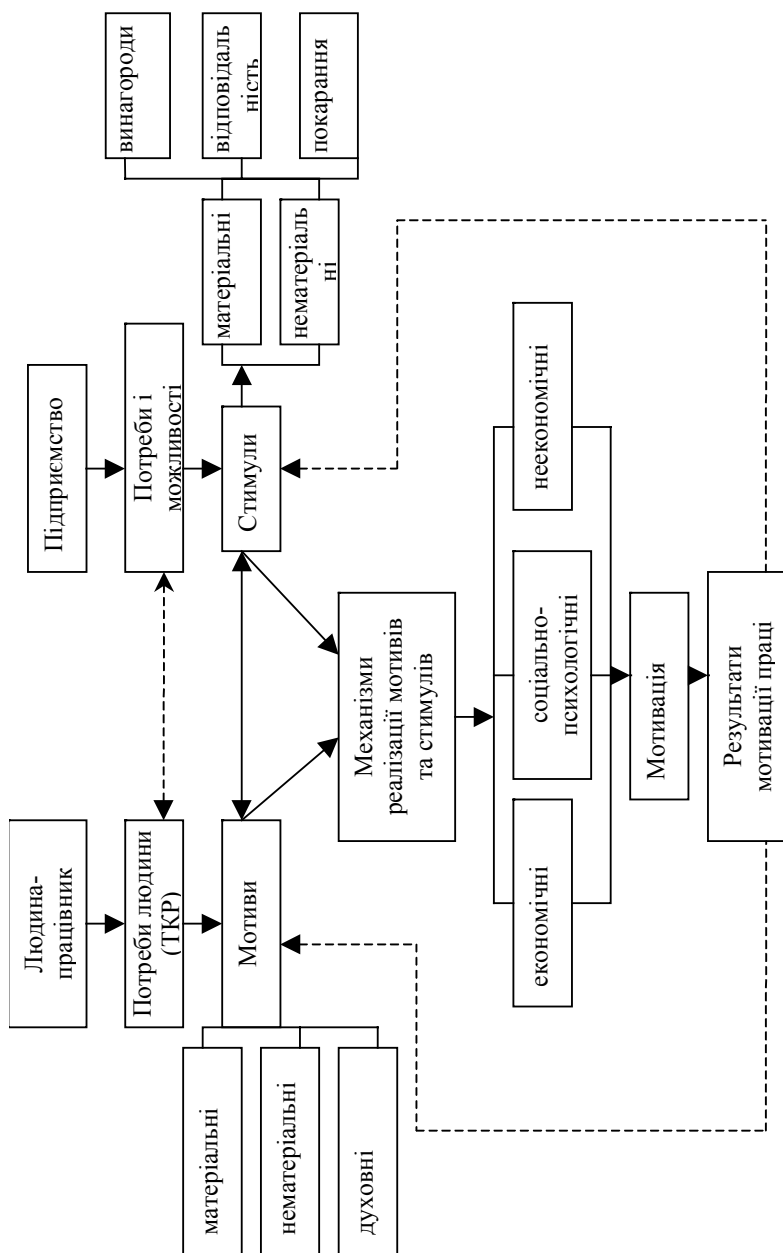


Рис. 1. Взаємозв'язки мотивів, стимулів та результатів праці

Мотивація є процесом заохочення особистістю самого себе та інших на дії, направлені на досягнення індивідуальних і загальних цілей організації. Мотивація як механізм — це внутрішній психологічний настрій людини, який забезпечує розпізнавання предмету, що відповідає потребам, і запускає спрямовану поведінку щодо присвоєння цього предмету. Мотивація є більш широким поняттям, ніж стимул. Вона не включає в себе важелі примусовості, що притаманні стимулам. Тому некоректно розглядати мотивацію та стимулювання як синоніми.

Під системою мотивації праці слід розуміти сукупність внутрішніх мотивів людини (груп, колективів) та зовнішніх (економічних і неекономічних) заохочувальних важелів, інструментів, прийомів, що визначають поведінку суб'єкта та певною мірою спрямовані на досягнення поставлених цілей.

Аналіз впливу економічного та інституціонального середовища на організацію системи мотивації праці персоналу, продуктивність, нормування та стимулювання праці, стан організації оплати праці персоналу на підприємствах показав необхідність включення системи мотивації праці (СМП) у стратегію діяльності підприємства. При цьому СМП повинна враховувати внутрішні і зовнішні умови функціонування підприємств.

Внутрішні фактори підприємства, на які повинна бути направлена СМП: підтримка та підвищення продуктивності праці; обґрунтоване співвідношення темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати (доходів); забезпечення реальних норм праці, продуктивності, якості робіт і умов праці; вдосконалення внутрішніх правових, трудових, соціально-психологічних норм.

Характеристика зовнішніх умов:

правове середовище — діюче виробниче, трудове й соціальне законодавство;

економічне середовище — ситуація на ринках праці, загальні економічні умови в державі, галузі, регіоні, інноваційно-технологічний стан економіки, галузь тощо;

соціальне середовище — диференціація доходів у країні, середній рівень життя, прожитковий мінімум, наявність та рівень розвитку професійних і суспільних громадянських інституцій, в які включені або з якими співробітничать колектив підприємства, його працівники, перспективність регіону, ментальність населення, середній клас тощо;

політична ситуація — загальнополітична ситуація в країні, в регіоні, що проявляється у діях органів законодавчої й виконавчої влади як державного, так і місцевого рівня, протестні настрої та дії працівників і населення;

інституціональне середовище — соціально-культурні фактори (культурні традиції, суспільно-сприятливі норми поведінки тощо), економічні фактори.

В умовах різноманіття форм власності, коли державна власність у промисловості складає менш як 20 %, теоретично розширюється база формування системи матеріальних стимулів.

Але масове роздержавлення та приватизація, що проведені у країнах СНД та в Україні, не досягли поставленої мети — подолання відчуження людини від власності. По-перше, вартість власності, що приватизувалась, була значно занижена і сертифікати не відповідали реальній частці людей у державній власності. По-друге — питома вага сертифікату у приватизаційній власності була незначною, що не давало виробничим колективам можливості участі в управлінні та отриманні суттєвих дивідендів приватизованих підприємств. Тому із 52 млн сертифікатів було реалізовано 45 млн. За різними оцінками, в даний час налічується від 17 до 18 млн акціонерів, переважна більшість яких не мають впливу на діяльність акціонерних товариств (АТ) та не отримують дивідендів. Деякі дані про зміну у складі акціонерів в ряді підприємств наведено у табл. 1.

Таблиця 1

**СТРУКТУРНІ ЗРУШЕННЯ У СКЛАДІ АКЦІОНЕРНИХ ТОВАРИСТВ
ПІДПРИЄМСТВ ДОНЕЦЬКОЇ ТА ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТЕЙ**

Показники	БАТ «СЗВІ «		БАТ «ЗЗВА»		Донецька область		
	У рік створення БАТ	2010 р.	У рік створення БАТ	2010 р.	2001 р.	2006 р.	2010 р.
Сукупний статутний капітал, млн грн	20,1	20,1	25,0	25,0	2596,9	3388,7	3571,3
Кількість акціонерів: у тому числі:							
фізичних осіб, тис. чол.	9,2	7,1	5,8	2,5	566,3	409,3	371,4
юридичних осіб, од.	1	2	1	—	404	735	791
Сума вартості акцій в статутному капіталі, млн грн у т. ч.							
фізичних осіб:	20,1	20,1	25,0	25,0	2596,9	7388,7	3571,3
юридичних осіб:	14,3	3,9	—	25,0	216,1	93,8	74,2
у т.ч. держави	5,8	16,2	25,0	—	2146,5	3283,6	3487,4
	5,8	—	25,0	—	234,3	11,3	9,7

Як свідчать дані табл. 1, кількість акціонерів — фізичних осіб і їх питома вага у статутному капіталі зменшується, що вказує про неефективну реалізацію потенційних можливостей власності у системі мотивації праці.

В умовах світової фінансово-економічної кризи зменшилась кількість підприємств, що працювали прибутково із 67,5 % у 2007 р. (збиткових відповідно 32,5 %) до 54,5 % у 2009 р. (відповідно 45,5 % збиткових). У цих умовах більшість власників та топ-менеджменту пішли по шляху скорочення чисельності працівників на підприємствах, зниження заробітної плати. В результаті у 2009р. реальна заробітна плата до рівня 2008р. зменшилась на 9,2% [12, с.7]. Співвідношення доходів населення і ВВП наведено у табл. 2.

Таблиця 2

**СПІВВІДНОШЕННЯ ДОХОДІВ НАСЕЛЕННЯ,
ФОП НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ І ВВП (ЦІНИ ФАКТИЧНІ)^{х)}**

№ п/п	Показники	2000 р.	2005 р.	2007 р.	2008 р.
1	Валовий внутрішній продукт, млн грн	170,1	441,4	720,7	949,8
2	Обсяг реалізованої промислової продукції, млрд грн	182,7	468,6	717,1	805,7
3	Доходи населення, млн грн	128,7	381,4	615,0	856,6
4	ВВП у розрахунку на одного зайнятого, грн	8429,7	21346,8	34168,7	34992,4
5	Середньорічна номінальна заробітна плата одного працюючого, грн	2760,0	9672,0	16212,0	21675,4
6	Питома вага заробітної плати у ВВП, % (стр. 5: стр. 4)	32,7	45,3	47,5	61,9
7	Оплата праці найманих працівників, % від ВВП ^{х)}	42,3	49,1	48,8	49,0

х) Розраховано: статистичний щорічник України у 2007 р., с. 25—26; статистичний щорічник України у 2007 р., с. 34, та Україна у цифрах 2008 р., с. 32, с. 24.

Дані табл. 2 свідчать, що питома вага заробітної плати та доходів населення у ВВП (ВВП є різниця між випуском у ринкових цінах та проміжним споживанням у цінах покупців, або як сума валових додатків вартості (ВДВ) видів економічної діяльності і податків на продукти за виключенням субсидій на

продукти) [10] досягає 50 і більше відсотків. В таких умовах різкий підйом заробітної плати може привести до зростання цін, інфляції. Доцільно орієнтуватися на збільшення питомої ваги заробітної плати у собівартості продукції за рахунок підвищення продуктивності праці, економного використання матеріальних, паливно-енергетичних та інших ресурсів, де є значні резерви табл. 3

Наведені у табл. 3 дані свідчать про відсутність або недовірливість положень про стимулювання економії палива, електроенергії, підвищення якості продукції, зниження загальновиробничих, адміністративних та виробничих витрат на підприємствах. Рівень заробітної плати та продуктивності праці не мають тісного зв'язку, чому заважають низький рівень нормування праці (охват норми складає на СЗВІ близько 30 % працюючих, середній рівень виконання норм склав: 2007 р. — 119 %, 2008 р. — 121 %, 2009 р. — 123 %), галузеві та міжгалузеві нормативи складають 22 % від загальної кількості норм на підприємстві, а рівень їх виконання — близько 120 %.

Наведені дані свідчать про недосконалі форми і методи заохочення та спонукання працівників до ефективної роботи, раціонального використання матеріальних, паливно-енергетичних ресурсів, слабо адаптовані до нових інституціональних умов. Вдосконалення СМП з урахуванням нових інституціональних умов, ініціатив та інституцій досягається шляхом розробки моделі організації стимулювання персоналу підприємства, визначення шляхів реалізації мотиваційного потенціалу капіталізації підприємства, обґрунтування як інструментів підвищення ефективності системи стимулювання шляхом використання внутрішньовиробничого госпрозрахунку, бюджетування. Доведено, Системи мотивації праці (СМП) на підприємствах повинні ґрунтуватись на таких положеннях: СМП є формою забезпечення векторної однонаправленості стратегічних і тактичних цілей підприємства та спонукуючих мотивів особи, колективів; для особистості СМП трансформується у трудову концепцію робітників, для підприємства — у важливу складову його стратегії; посилення взаємозв'язку між трудовим вкладом особи, колективів та рівнем винагороди, необхідності поєднання економічних та неекономічних форм мотивації, матеріальних і моральних методів стимулювання працівників; врахування інституціональних умов функціонування підприємств та адаптації СМП до нових умов.

Таблиця 3

СТРУКТУРА СОБІВАРТОСТІ ПРОДУКЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ, %.

Найменування витрат	СЗВІ			СКМЗ			ЗЗВА		
	2007	2008	2009	2007	2008	2009	2007	2008	2009
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Сировина та основні матеріали	5,5	5,6	5,9	11,8	11,0	26,6	23,5	25,6	18,7
Покупні матеріали й напівфабрикати	7,7	9,8	9,2	41,7	36,4	22,5	18,1	20,4	15,8
Допоміжні матеріали	5,7	5,9	6,2	2,6	2,8	2,4	н/д	н/д	н/д
Паливо (газ)	18,6	19,8	22,0	2,4	2,7	0,5	н/д	н/д	н/д
Електроенергія	10,0	11,7	12,6	3,0	3,9	3,5	н/а	н/а	н/а
ФОП	10,5	10,9	11,7	15,1	18,0	15,4	7,9	8,1	8,3
Відрахування від ФОП на соціальне страхування	3,5	3,5	3,8	5,4	6,9	5,9	2,6	2,7	2,8
Збитки від браку	5,9	4,7	4,0	3,0	4,1	3,3	5,1	4,7	4,2
Загальнозаводські витрати	13,9	10,8	7,9	2,5	3,4	6,5	19,5	16,2	19,5
Виробнича собівартість	82,2	82,7	83,3	87,5	89,2	86,6	76,7	77,7	69,3
Адміністративні витрати	12,2	11,5	11,5	8,0	7,8	7,7	15,0	13,4	16,3
Витрати на збут	5,6	5,8	5,3	4,5	3,0	5,7	7,7	8,0	6,5
Нерозподілені витрати	-	-	-	-	-	-	0,6	0,9	7,9
Повна собівартість	100	100	100	100	100	100	100	100	100

З метою залучення найманих робітників і міноритарних акціонерів до більш активної участі у власності доцільно у відповідних нормативних документах АТ встановити, що на дивіденди виділяється не менш, як 20 % прибутку, але дивіденди можна не виплачувати, а направляти на розвиток підприємства. При цьому кожному працівнику відповідно до коефіцієнту трудового вкладу (КТВ) і коефіцієнту трудової участі (КТУ) нараховуються на особистий рахунок його дохід, а по закінченню року на цю суму працівник буде отримувати акції підприємства. На це може бути направлена частина винагороди працівника та його особисті кошти. Таким чином, питома вага працівника у власності в результаті капіталізації дивідендів та інших доходів (ΣA) буде складати:

$$\Sigma A = A_1 + A_d + B_k + K_o, \quad (2)$$

де A_1 — акції, які має працівник на початок року, грн;

A_d — акції на дивіденди поточного року, грн;

B_k — винагороди, капіталізовані у поточному році, грн;

K_o — особисті кошти працівника, капіталізовані в поточному році, грн.

Вирішення проблеми співвідношення рівня продуктивності праці і оплати працівників має комплексний характер і повинне включати: проведення атестації робочих місць і підрозділів підприємства на відповідність сучасним вимогам, що характеризує коефіцієнт атестації (K_A); аналіз рівня нормування праці і якості норм, збільшення використання працівниками науково-обґрунтованих норм і нормативів, галузевих та міжгалузевих норм, порядок перегляду норм, що характеризує коефіцієнт нормування (K_H); аналіз витрат на матеріали, паливно-енергетичні ресурси, напівфабрикати (K_M); аналіз змісту і характер відповідності робіт тарифним розрядам робітників (K_{HP}); співвідношення тарифної частки заробітної плати ($З_{ПТ}$), доробку за перевиконання норм ($З_{ДН}$), премії за виконання завдання та якість робіт (Π), премії за економію матеріалів, (Π_{EP}) тощо.

Критерієм ефективності системи стимулювання повинно бути зменшення собівартості одиниці продукції підприємства за рахунок зниження матеріальних та паливно-енергетичних складових при незмінній складовій по заробітній платі або навіть її зростанні. Заробітна плата є функцією від вищезазначених факторів:

$$ЗП = f(K_A, K_H, K_M, K_{HP}, З_{ПТ}, З_{ДН}, \Pi, \Pi_{EP}). \quad (3)$$

Приріст заробітної плати не може перевершувати отриманої економії з коефіцієнтом 0,6—0,8 від зниження статей собівартості продукції, на які безпосередньо спрямована стимулююча функція заробітної плати.

Доцільним є використання позитивного досвіду планової економіки щодо стимулювання праці, бригадні і колективні форми організації та оплати праці з використанням коефіцієнта трудової участі (КТУ), коефіцієнта трудового вкладу (КТВ), організація центрів прибутку та відповідальності, використання внутрішньо-заводського господарського розрахунку, бюджетування тощо, які позитивно зарекомендували себе на ряді підприємств Донбасу, в тому числі НКМЗ [8].

У дисертації запропоновано пропозиції щодо вдосконалення системи мотивації в умовах кризи. Дослідження показує, що із кризи можуть вийти оновленими і здібними зберегти і розширити своє місце на ринках ті підприємства, які змінять системи мотивації та форми роботи з персоналом. Для цього необхідно дотримуватись таких положень [12]:

- у разі падіння обсягів виробництва та неминучого скорочення чисельності працівників зберегти кадрове ядро підприємства. З цією метою: провести атестацію фахівців, робочих місць і робітників та гарантувати роботу атестованим на підприємстві; залучати кваліфікованих робітників і фахівців із звільнених іншими підприємствами; зберегти весь склад провідних робітників та фахівців, провести їх перенавчання та підвищення кваліфікації; використовувати гнучкі графіки роботи; максимально охопити персонал формами економічного та професійного навчання;

- в галузі мотивації праці: провести атестацію робочих місць, ділень, цехів і встановити рівень оплати праці з урахуванням умов праці, її кількості і якості; більш широко використовувати бригадні й колективні форми організації та оплати праці за кінцеві результати з використання КТВ і КТУ при розподілі колективного заробітку; системи преміювання орієнтувати не на перевиконання планових кількісних завдань, а на стимулювання якості робіт, економію паливно-енергетичних і матеріальних ресурсів, інновації, новації, винаходи і раціоналізацію; при падінні рівня заробітної плати робітників використовувати принцип рівної відповідальності власників і менеджменту; прийняти й реалізувати положення про співвідношення темпів росту заробітної плати та продуктивності праці; реалізувати положення про участь працівників в управлінні підприємством, у власності, прибутках, у формуванні системи мотивації праці; відновити і/або

вдосконалювати роботу по створенню центрів прибутку й відповідальності; впровадженню внутрішньо виробничого господарського розрахунку; відновити роботу по організації змагання за професіями, комплексному використанню матеріальних і моральних стимулів.

Сукупність та системність використання викладених вище та інших положень мотивації праці, з урахуванням особливостей інституціональних аспектів будуть сприяти оновленню підприємства, зростанню ефективності виробництва, якісним змінам персоналу як основи середнього класу та громадянського суспільства.

Таким чином із викладеного вище можна сформулювати наступні висновки:

1. Система мотивації як поєднання внутрішніх матеріальних, нематеріальних і духовних потреб людини проявляється у її заінтересованості, яка формується у трудову концепцію працівника, з одного боку, та діалектичного поєднання зі стимулами, які формує підприємство виходячи із своїх матеріальних можливостей та корпоративної культури, з другого боку. Таким чином система мотивації більш об'ємна та глибока відносно систем стимулювання і включає в себе основні складові систем стимулювання, вона повинна враховувати інституціональні умови, бути адаптованою до них.

2. Системи мотивації доцільно включати до складу стратегії підприємства, а також виділяти стратегічні й поточні системи мотивації. Стратегічні системи мотивації орієнтовані на довгостроковий період і можуть бути реалізовані в участі працівників у власності шляхом капіталізації, у прибутках, в участі в управлінні, в самореалізації. Поточні системи мотивації орієнтовані на достатньо високі доходи залежно від ефективності праці (індивідуальної та колективної), професійний та кар'єрний ріст, матеріальні та моральні винагороди.

3. В останні десятиріччя вітчизняні підприємства мало у чому просунулись вперед у питаннях з вдосконалення систем мотивації та стимулювання. Занедбано роботи по нормуванню праці і вдосконаленню тарифікації робіт, рівень продуктивності праці та її якість надто слабко пов'язана з рівнем оплати праці, практично не проводяться винагороди за раціоналізацію й винахідництво, економію матеріальних, паливно-енергетичних ресурсів тощо. У АТ не виплачуються дивіденди, активно відбувається процес витіснення міноритарних акціонерів, що обумовлює висновок про те, що мотиваційний потенціал власності практично не використовується.

4. Потребує розробки механізм реалізації мотиваційного потенціалу власності в умовах ринкових відносин щодо найманих працівників. Для цього доцільно використовувати конкретні пропозиції щодо участі міноритарних акціонерів і найманих працівників у капіталізації підприємств, формування акціонерної власності працюючих на підприємстві, залучення дивідендів та власних коштів працюючих до обороту та збільшення капіталізації підприємств.

5. Потребують удосконалення форми участі трудящих в управлінні підприємством, використання бригадних та колективних форм організації праці, в яких відповідні ради (бригад, колективів, бригадирів) є формою участі в управлінні найманих робітників і міноритарних акціонерів. До 25 % складу наглядових рад, рад директорів і т. ін. слід формувати із найманих працівників.

6. Питома вага заробітної платні у собівартості та товарній продукції може бути суттєво підвищена, але за умови, що в більшому обсязі знизиться питома вага матеріальних ресурсів. Вільний час, який збільшується в умовах кризи, необхідно використовувати на перепідготовку кадрів, підвищення їх професійної майстерності та економічних знань. В умовах кризи необхідно не тільки зберегти кадрове ядро, а навіть посилити лави провідних робітників і фахівців за рахунок перенавчання перспективних працівників та залучення кращих із тих, яких було звільнено з інших підприємств.

Основні положення, що викладені у даній статті можуть бути використані промисловими підприємствами, сприяти більш повному використанню та врахуванню інституціональних аспектів у підвищенні ефективності систем мотивації праці на підприємствах.

Література

1. *Шопенгауэр А.* Введение в философию: Новые параменомены: Об интересном / А. Шопенгауэр/ Сборник/ Пер. с нем.; — Мн.: ООО «Попури», 2000. — 416 с.

2. *Черковец В. Н.* К вопросу о различиях в синтезе трудовой теории стоимости и теории предельной полезности / В. Н. Черковец// Вестник Московского университета. Серия 6. — Экономика. — 2006. — №2. — С. 3—36.

3. *Каверин С. Б.* Мотивация труда/С. Б. Каверин. — М.: Институт психологии, 1998. — 223 с.

4. *Маслоу А.* Мотивации и личность: Пер. с англ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://psylib.org.ua/books/maslaol/index.htm>

5. *Выгодский Л. С.* Учение об эмоциях. Историко-психологическое исследование /Л. С. Выготский/ Собр. соч. в 14т. Т.6 Научное наследие. — М.: Педагогика, 1984. — 400 с.

6. *Булеев И. П.* Предприятие в системе общепринятых отношений: институциональный аспект / И. П. Булеев/ Монография. — Донецк, Ин-т экон. пром-сти, 2006. — 424 с.

7. *Ричи Ш.* Управление мотивацией: двенадцать факторов. Пер. с англ. /Ш. Ричи, П. П. Мартин. — М.: ЮНИТИ — ДАНА, 2004 — 397 с.

8. *Еськов А. Л.* Мотивационный механизм в системе производственного менеджмента: проблемы и решения. /А. Л. Еськов. — Донецк, ИЭП НАНУ, 2003. — 390 с.

9. *Китов А. И.* Экономическая психология /А. И. Китов — М.: Экономика, 1987. — 303 с.

10. *Ревенко А.* Забытая производительность труда /А. Ревенко // Зеркало недели. — 2008. — №10. — 15 марта, — С. 7.

11. Економіка України за січень 2010 року // Урядовий кур'єр. — 2010. — 2 березня.

12. *Булеев И. П.* Проблемы формирования мотивации персонала промышленного предприятия / И. П. Булеев, Г. С. Атаманчук. — Вісник економічної науки України. 2010. — №1 (17). — С. 42—47.

Стаття надійшла до редакції 24.05.2010 р.